




# PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO VILLALBILLA 2022-2030



The background features a stylized illustration of two hands, one in a light orange color and one in a light purple color, cupping a globe. The globe is represented by a white circle with several curved lines radiating from its center, suggesting latitude and longitude. The hands are positioned as if they are supporting or holding the globe together.

# **PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO VILLALBILLA 2022-2030**



---

**Promueve:** Ayuntamiento de Villalbilla, en el marco del Convenio de colaboración con la Comunidad de Madrid para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Asistencia técnica:** IDEO IGUALDAD

**Diseño y maquetación:** IDEO IGUALDAD

**Impresión:** ISANA



Estimadas vecinas /estimados vecinos

El Ayuntamiento de Villalbilla en su compromiso con la igualdad, presenta el Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2030.

A partir del diagnóstico de la situación del municipio, se plantean objetivos y medidas para avanzar hacia un municipio corresponsable, que promueva la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad se ha elaborado en el marco del Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Construir un municipio sin discriminaciones y desigualdades por razón de género requiere aunar esfuerzos, compartir soluciones y el compromiso e implicación de todas y de todos.

En definitiva, este Plan se ha diseñado para ir avanzando hacia la igualdad efectiva y de buen trato, con el fin último de construir un municipio donde podamos desarrollar nuestro proyecto vital sin condicionamientos de género.

Antonio Barahona Menor  
*Alcalde de Villalbilla*



Isabel Mesas Garde  
*Concejal de Gestión de Asuntos Sociales*

VILLALBILLA 2022-2030



## **POR QUÉ Y PARA QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD EN VILLALBILLA**

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución; sin embargo, aunque los avances son muchos persisten desigualdades por razón de sexo y género.

Por este motivo, todavía hoy en día es necesario realizar acciones concretas para avanzar hacia la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad de género de Villalbilla constituye un instrumento para desarrollarlas organizadamente.

El Plan se fundamenta en todo un elenco normativo que orienta sus propuestas. Junto al marco normativo, se apoyan en un diagnóstico previo: un análisis de partida, donde se observan el tipo y la incidencia de las desigualdades y las discriminaciones en un ámbito concreto; en nuestro caso en el municipio de Villalbilla. El diagnóstico describe la realidad que se quiere transformar desde la perspectiva de género.

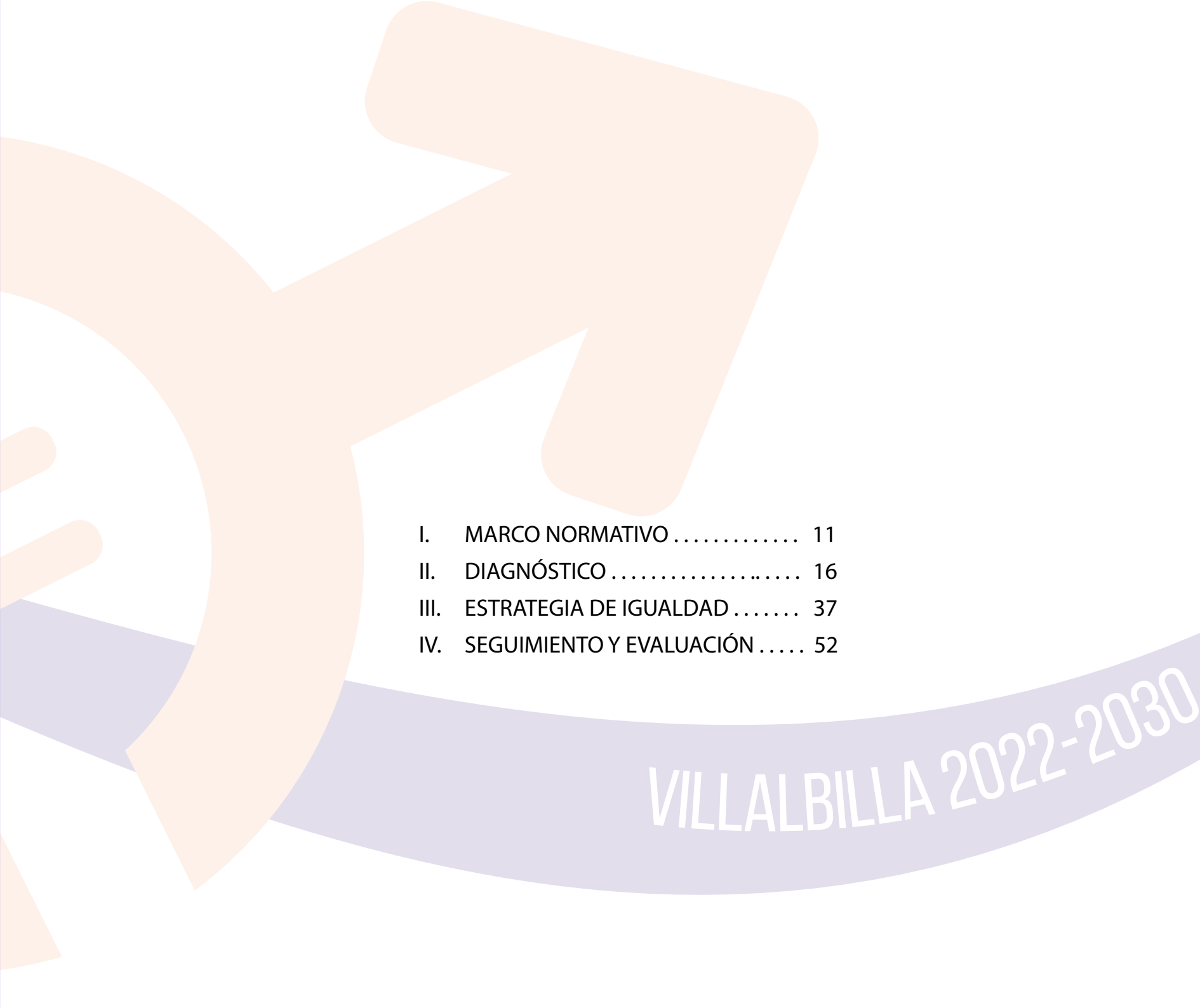
A partir de los resultados y conclusiones del diagnóstico se está en disposición de determinar los ejes de actuación y las medidas concretas a desarrollar. Se elabora así el Plan que recogerá las medidas concretas para avanzar hacia la igualdad efectiva. Una vez que un Plan se pone en marcha, se establece el seguimiento y evaluación de las actuaciones para asegurar su efectividad y también para poder dar respuesta a necesidades emergentes.

En definitiva, queremos que este Plan sirva para determinar cómo y de qué manera ir deconstruyendo desigualdades y discriminaciones por razón de género y avanzar hacia escenarios de verdadera oportunidad y de buen trato para todas y todos.

VILLALBILLA 2022-2030







I.	MARCO NORMATIVO .....	11
II.	DIAGNÓSTICO .....	16
III.	ESTRATEGIA DE IGUALDAD .....	37
IV.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	52

VILLALBILLA 2022-2030



## I. MARCO NORMATIVO

La elaboración de este Plan tiene como punto de partida lo establecido en la Constitución Española que en el artículo 1 propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, en el artículo 14 recoge como derecho fundamental la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo y en el mandato establecido en el artículo 9.2 señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El Plan de Igualdad constituye un instrumento para guiar y planificar la acción municipal con el objetivo de avanzar hacia la igualdad efectiva, garantizar un escenario de verdadera oportunidad donde el sexo y el género no limiten la libertad de elección y donde el buen trato sea una garantía para desarrollar una vida de calidad. En cascada, desde el nivel internacional al nivel local se desarrollan políticas públicas en este sentido que explican la lógica de una actuación compartida entre los diferentes niveles públicos.

El Plan Estratégico encuentra su fundamentación, entre otros, en la Agenda del Desarrollo Sostenible 2030, la Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-25, y el marco normativo y operativo nacional y autonómico en materia de igualdad.

La **Agenda del Desarrollo Sostenible 2015-2030** recoge en su objetivo 5 *lograr la igualdad y empoderar a todas las mujeres y las niñas del mundo*. En la línea de este objetivo, el *Plan Estratégico de Villalbilla* se inspira en los siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

- Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

La **Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025** “tiene por objeto lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, sean iguales; en la que tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan participar en la sociedad europea y dirigirla en pie de igualdad”. La *Estrategia Europea* se divide en las siguientes áreas de acción:

**1. Ni violencia ni estereotipos.** En este apartado la estrategia se propone abordar de manera incisiva la violencia de género, así como desmontar los estereotipos de género que la suscitan.

**2. Prosperar en una economía con igualdad de género.** La Estrategia pone el acento en la importancia de avanzar sosteniblemente para lo que es necesario garantizar las oportunidades, no perder talentos y cuidar social y asistencialmente con el compromiso global. Se trata de colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales.

**3.- Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad.** Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política mediante la promoción de liderazgos inclusivos y diversos que puedan dar respuesta a los actuales desafíos. La presencia de las mujeres en los puestos de alta dirección y decisión tanto de las administraciones públicas, como de las empresas privadas u otros órganos es muy escasa por comparación a la de los hombres. Es necesario incluir a las mujeres en estas esferas, visualizarlas y promocionar el empoderamiento y nuevos modelos de liderazgos.

**4. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE.** La Estrategia tiene un planteamiento dual para el abordaje de las políticas desde la perspectiva de género y desde la perspectiva de la interseccionalidad de factores de discriminación.

**5. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE.** Es imprescindible incorporar la dimensión de género en los presupuestos, instrumentos de financiación y programas operativos, en este sentido la transversalidad de género en la gobernanza y la gestión es de vital importancia.

**6. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.** La UE tiene el compromiso de apoyar el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, a través de las acciones que realiza en el exterior, promoviendo la igualdad de género.

En España, la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** supuso un hito al establecer el marco para la aplicación de medidas y reformas estructurales para avanzar hacia la igualdad efectiva en España. Tiene por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para que en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, se pueda alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”, para lo cual “establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.”

La **LOI 3/2007** constituye la fundamentación base que regirá las políticas públicas para la igualdad efectiva y orienta la acción para el desarrollo normativo e instrumental para alcanzarla. En los últimos años, por ejemplo, destacan las medidas para la conciliación corresponsable. El esfuerzo por valorar la sociedad de los cuidados y para generar un escenario de igualdad de oportunidades en el mercado laboral o en la empresa. En este sentido, cabe mencionar el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** o la regulación de los Planes de Igualdad

en las empresas a través del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regula los Planes de Igualdad y su registro**, que obliga a las empresas a eliminar las discriminaciones directas o indirectas en sus sistemas productivos mediante el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad previo diagnóstico de situación.

En abril de 2021 se articula, desde la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, el **Plan Corresponsables** que tiene por objeto “iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo del artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias ... El desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, el estado, el sistema socioeconómico, las familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre la gestión del tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social partiendo desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país. El **Plan Corresponsables** se desarrolla en colaboración con las Comunidades y Ciudades Autónomas responsables de la puesta en marcha de tres de sus cinco ejes: la creación de bolsas de cuidado profesional, facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de 14 años o con cargas familiares, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no remunerado formal.”

**La Estrategia Madrileña para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2021** plantea los objetivos para avanzar hacia la igualdad efectiva en la Comunidad de Madrid, mediante nueve Ejes de actuación: 1. Empleo, promoción profesional y liderazgo, 2. Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo, 3. Educación, investigación y ciencia, 4. Salud, deporte y hábitos saludables, 5: Cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación, 6. Cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social, 7. Prevención y lucha contra la violencia de género, 8. Feminización de la pobreza y exclusión social, 9. Incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica.

En materia de violencia de género, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** abrió el camino para el desarrollo legislativo y normativo para la eliminación de la violencia de género y la protección efectiva de las víctimas. Esta Ley constituye el paso definitivo para abordar la violencia de género como problemática social que requiere de la acción de los poderes públicos, tal y como queda constatado en sus fines. A partir de esta Ley, la violencia de género en España pasa a ser una problemática social de agenda pública.

También es de mención especial la ratificación por parte del Estado español del **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Estambul, 11 de mayo de 2011) y, asimismo, el **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género** (Congreso y Senado) de 13 de mayo de 2019) que establece una propuesta común de acción para articular medidas concretas y compartidas a todos los niveles de las Administraciones públicas. Constituye un Programa operativo y articulado desde competencias nacionales, autonómicas y locales.

En la Comunidad de Madrid, destaca la **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género**, cuyo objeto es “prevenir y combatir la Violencia de Género en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral.” Dentro de la Ley se incluyen diferentes acciones para la eliminación de la violencia de género, tanto de sensibilización, prevención como intervención. La intervención especializada a las víctimas queda regulada a través de esta Ley que determina el sistema de atención e intervención, recogiendo los dispositivos de acogida temporal a las víctimas (Centros de Emergencia, Casas de acogida y Pisos tutelados).

La **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid** protege el derecho de las “personas libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de su orientación sexual, de la identidad y/o expresión de género que manifieste o de sus características sexuales.” Asimismo, señala que “ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrará la Comunidad de Madrid en todos y cada uno de los casos en los que esta participe.”, y prohíbe “toda forma de discriminación por razón de identidad de género, expresión de género o características sexuales incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien tiene un deber de tutela.” En su artículo 4 se señala el “reconocimiento del derecho a la identidad de género libremente manifestada.”

VILLALBILLA 2022-2030

## II. DIAGNÓSTICO

### 1. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Villalbilla es un municipio de la Comunidad de Madrid que limita por el norte con Alcalá de Henares y Anchuelo y por el Sur con los pueblos de Torres de la Alameda, Corpa y Valverde de Alcalá. Tiene una gran dispersión geográfica con concentraciones urbanas separadas entre sí. El distrito de Villalbilla está dividido en dos grandes zonas urbanas, la zona Oeste y la zona Este, y subdividido en seis secciones: Sección 1.- Zona Casco, Sección 2.- Los Hueros, El Gurugú, Los Gigantes, Sección 3.- Peñas Albas, Sección 4.- Zulema, Sección 5.- El Robledal, Valdeláguila y el Mirador, Sección 6.- El Viso. Dada la tendencia de crecimiento poblacional, es previsible que en 2021 se pase de 6 a 8 secciones.

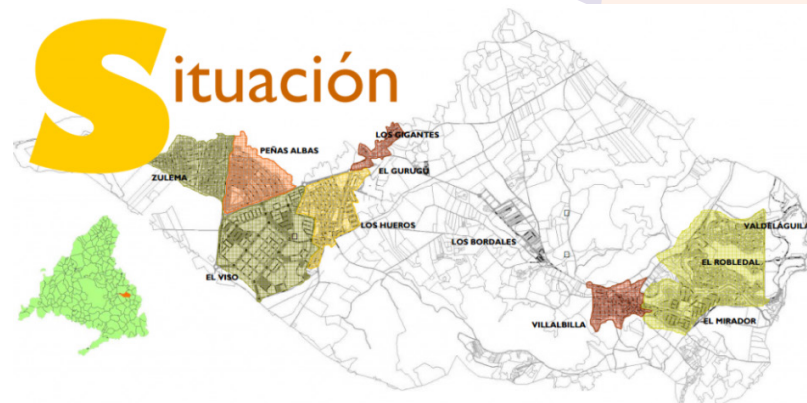


Ilustración 1.- Mapa de situación del municipio de Villalbilla. Fuente: Ayto. Villalbilla

Como se observa, Villalbilla tiene una idiosincrasia especial al estar formada por diferentes zonas urbanas, comunicadas principalmente por carretera, pero de complejo acceso peatonal. Dada la dispersión geográfica del municipio la población requiere de carnet y vehículo propio. Así, las distancias entre el lugar de residencia y los servicios, junto con los dé-



ficits de accesibilidad peatonal, implica que la movilidad en vehículo privado sea la tónica general del municipio. Si bien existe transporte interurbano que comunica a todas las secciones con Alcalá de Henares, no existe un transporte público que comunique todas las zonas urbanas entre sí.

El municipio de Villalbilla tiene, según el padrón municipal, 15.277 habitantes a 5 de marzo de 2021. Según el sexo la distribución es de 7.710 hombres (50,47%) y 7.567 mujeres (49,53%). La zona Este cuenta con 5.430 habitantes y la zona Oeste con 9.847 habitantes. Dado el tamaño de las distintas zonas, estos datos muestran una proporcionalidad en los asentamientos. La población de origen extranjero representa el 7,17% del total de la población. Por sexo esta población tiene un comportamiento similar al del conjunto de la población, con una distribución equitativa entre mujeres y hombres.

La Sección 6 representa casi el 30% de la población del municipio (29,97%), seguida por orden de la Sección 5 (19,68%), la Sección 2 (17,02%), la Sección 1 (15,986%) y la Sección 3 (12,15%). La Sección 4 representa solo el 5,32% de la población.

Dada la extensión geográfica que ocupa cada sección y el tipo de vivienda en el municipio, los datos muestran una distribución poblacional proporcional a la realidad de las distintas zonas y no puede decirse que existen unas zonas más desdobladas que otras. La Sección 4 representa una de las zonas más pequeñas en cuanto a extensión geográfica y con viviendas unifamiliares independientes, por lo que es comprensible que sea el área con menor porcentaje de población. La Sección 6 representa la zona más reciente de construcción con viviendas unifamiliares pareadas e independientes, pero también con fincas de pisos algunas de las cuales se construyeron como viviendas públicas de protección. Su extensión geográfica es bastante grande, lo que explica que represente casi el 30% de la población del municipio. En la Sección 5 las Urbanizaciones de El Robledal y Valdeláguila son zonas residenciales, de las más antiguas del municipio, que incorporan una de las urbanizaciones más nuevas: El Mirador. La remesa poblacional devenida de esta nueva urbanización parece explicar que sea la segunda zona más poblada, después de la Sección 6.

Ambas secciones constituyen casi el 50% de la población. No obstante, la Sección 2 con un 17% del vecindario y la Sección 1 con un 15,86%, son áreas de influencia poblacional. La Sección 3 responde a un modelo de urbanización similar al Zulema (Sección 4); con vivienda unifamiliares independientes, aunque también pareadas en algunos casos, y con una extensión geográfica menor.

El porcentaje de mujeres y de hombres es muy similar en el municipio y esta proporción se mantiene en todas las secciones. En la Zona Este la distribución de hombres y mujeres es de 2.769 y 2.661, respectivamente, manteniendo la proporción de los datos generales del municipio. En la zona oeste, sucede del mismo modo: 4.941 hombres y 4.906 mujeres. Por Secciones, la distribución por sexo mantiene la misma proporción y existe un porcentaje muy similar en todas ellas.

Por edad se observa que en el municipio de Villalbilla un 26,33% es población infantil y juvenil (de 0 a 19 años), un grueso de población en edades centrales de la vida donde se concentran las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (30 a 54 años), un 10,66% es población activa de edades entre 55 y 64 años, siendo de cerca de un 10% las personas de 65 o más años. La pirámide de población del municipio es una doble pirámide con forma de reloj de arena con dos estructuras distintas: una madura y otra joven.

2021 VILLALBILLA: TOTAL

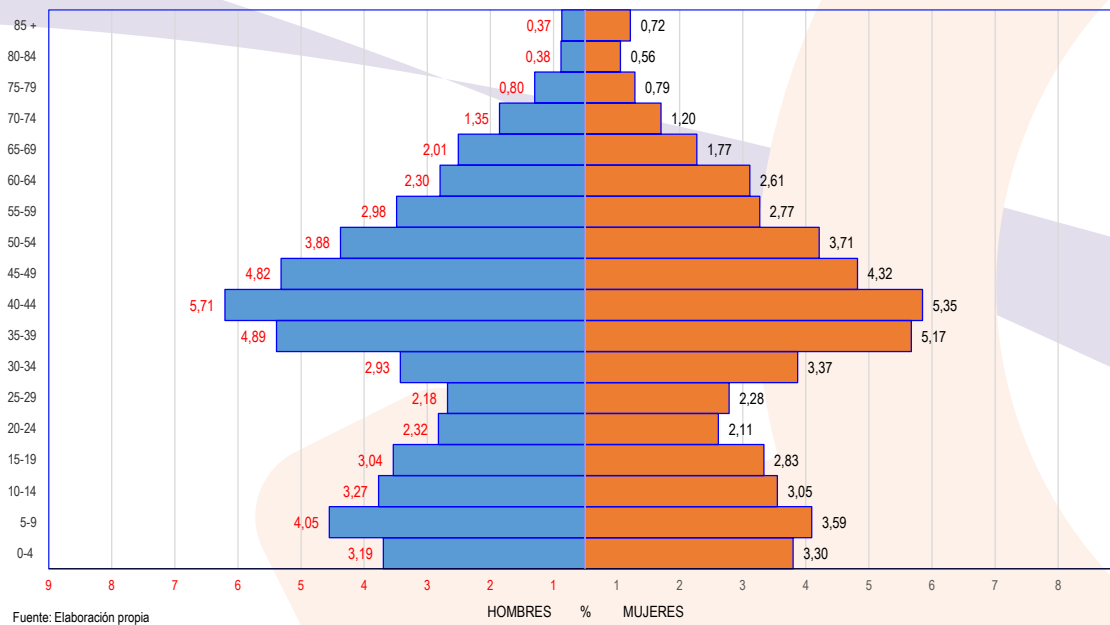


Gráfico 1.- Pirámide de población. Municipio de Villalbilla.

La distribución porcentual en los grupos de edad de los hombres y las mujeres parece representar un modelo de municipio familiar, de convivencia en pareja, independientemente del estado civil. Se corresponde asimismo con el tipo de viviendas unifamiliares en zonas residenciales representado en todo el municipio de Villalbilla. En el análisis por Secciones se observará una tendencia muy similar en todas ellas:

**Sección 1.- Volumen y estructura de la población.** La población de la Sección 1 es una población madura con edades entre 40 y 59 años que representa un importante grueso de población potencialmente activa. La representatividad de población de 0 a 19 años parece indicar modelos familiares de población en edades centrales de la vida con menores a cargo. La distribución por grupos de edad y según sexo en esta Sección refleja la tendencia observada en el conjunto del municipio. En los grupos de edades más avanzadas (*80 años o más*), la distribución porcentual entre mujeres y hombres muestra una mayor representación de las primeras respecto a los segundos en el grupo de edad de *80 a 84 años*, siendo similar en la población de *85 o más años*.

**Sección 2.- Volumen y estructura de la población.** Existe un conjunto de población madura de entre 45 y 59 años, de población entre 10 y 24 años y que va descendiendo entre los 0 y los 9 años. Se correspondería con modelos familiares donde las personas progenitoras están en activo (independientemente del sexo) y con hijos e hijas menores y mayores de edad. Sin embargo, la presencia de juventud mayor de 18 años parece indicar una cierta dependencia económica del núcleo familiar bien porque está inactiva (estudiantes) o bien activa (desempleada). También existe representación de población entre 30 y 44 años que parece explicar el aumento de población de 0 a 9 años, principalmente de 5 a 9 años. En términos generales, parece existir una reposición de asentamientos de nuevas familias más jóvenes. En esta Sección hay una mayor proporción de mujeres que de hombres a partir de los 85 años. Se observa una concentración proporcional mayor de mujeres (74,19%) que de hombres (25,81%) a partir de esta edad.

**Sección 3.- Volumen y estructura de la población.** En la Sección 3 la pirámide de población muestra una estructura de población más envejecida, con un mayor carácter regresivo que en el conjunto del municipio. La población madura está representada principalmente por personas entre 50 y 69 años. La población infantil es menor que en el conjunto del municipio y parece ser más representativa la población entre 15 y 29 años que la de 0 a 14 años. Por tanto, es una población más madura con hijos e hijas de edades más avanzadas: bien inactiva (estudiantes) bien activa (desempleada). Puede destacarse que existe un cierto desequilibrio entre las mujeres y los hombres de más de 75 años, siendo mayor la presencia de las mujeres. La sección 3 corresponde a la Urbanización de Peñas Albas. Es previsible que el precio de la vivienda en esta urbanización impida nuevos flujos y asentamientos de personas jóvenes que están en los inicios de la convivencia en pareja y en familia. A partir de los 80 años la mayoría son mujeres: 8 mujeres por cada 2 hombres en el grupo de *80 a 84 años* y 1 hombre por cada 9 mujeres entre la población de *85 años o más*.

**Sección 4.- Volumen y estructura de la población.** La Sección 4 parece ser la sección más envejecida del municipio. Representa la Urbanización Zulema con grandes viviendas unifamiliares independientes. Constituye uno de los primeros asentamientos urbanos en el municipio lo que explicaría la presencia de población muy madura y de población en edades de vejez. Puede decirse que los asentamientos de población joven y de nuevas familias es muy bajo. Estaría relacionado

con el coste de la vivienda, pero también hay que señalar que es una zona con baja densidad geográfica, donde hay pocas viviendas. Solo en el grupo de edad de *80 a 84 años* se observa una mayor proporción de mujeres (66,67%) que de hombres (33,33%).

**Sección 5.- Volumen y estructura de la población.** El volumen y la estructura de la población en la Sección 5 es muy similar a la del conjunto del municipio. Pese a ser una de las zonas más antiguas del municipio este comportamiento parece indicar flujos migratorios de asentamientos. La Sección 5 es la Zona de: El Robledal, Valdelaguila y El Mirador. Las dos primeras son más antiguas pero la no existencia de una población muy envejecida parece indicar que ha habido una reposición de familias que perpetúa la presencia de población infantil y adolescente. La Urbanización el Mirador es una urbanización más reciente. en la que existe una presencia de parejas más jóvenes con menores de edades más tempranas. En cualquier caso, se sigue constatando que el municipio de Villalbilla es un atractivo para los modelos de familia nuclear y que explica el volumen de población infantil. En el grupo de edad de *20 a 24 años* destaca, por comparación a otras secciones, el mayor porcentaje de hombres (65,17%) que de mujeres (34,83%).

**Sección 6.- Volumen y estructura de la población.** La Sección 6 representa la zona menos madura y envejecida. Es la zona en la que se siguen construyendo nuevas viviendas y que, por tanto, acoge más asentamientos de población más joven. Además, cuenta con un tipo de vivienda no unifamiliar, más asequible para los inicios de la convivencia en pareja o el inicio de vida familiar. Existe un grueso de población activa (mujeres y hombres) entre 35 y 44 años y otro importante volumen de menores entre 0 y 9 años. La influencia de esta Sección en la estructura del municipio es bastante alta dado su volumen: representa cerca del 30% de la población del municipio. El análisis de los grupos de edad según el sexo muestra una tendencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los grupos de edad, excepto en el de *80 a 84 años* donde la proporción de mujeres (66,67%) es mayor que de hombres (33,33%).

El **índice de infancia** mide el porcentaje de población entre 0 y 14 años. En el municipio de Villalbilla es de 20,84% y muy similar por razón de sexo (20,34% niños y 20,07% niñas). Por secciones se observa que el mayor índice se da en la Sección 6 (28,26%) y en la Sección 5 (24,61%) y el menor índice en la Sección 3 (10,51%) y la Sección 4 (10,47%). Las dos primeras son las secciones con las urbanizaciones más recientes pobladas por familias jóvenes con menores en infancia temprana. Mientras las Secciones 3 y 4 son aquellas con una estructura poblacional más madura y envejecida con menores en edades avanzadas e, incluso, independientes. Además, dado que son las zonas con viviendas más caras es menos previsible los asentamientos de parejas que están en los inicios de la vida familiar. También es relevante el Índice de Infancia en las Secciones 2 y 1 (16,81% y 15,48%, respectivamente).

ÍNDICE DE INFANCIA CLÁSICO:  $(P_{0-14} / P_T) \times 100$

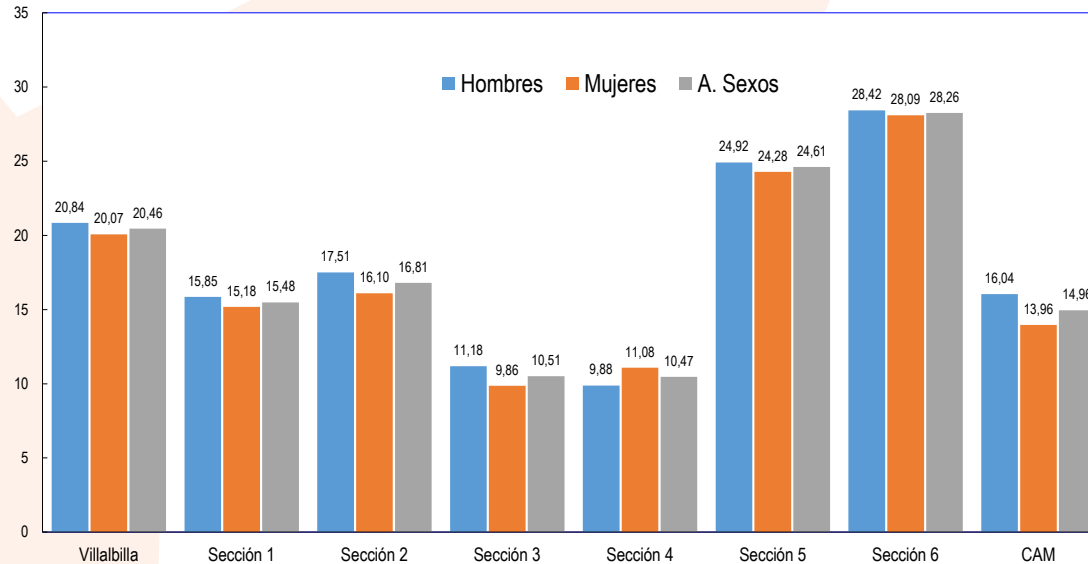


Gráfico 2.- Índice de infancia: municipio de Villalbilla.

Por comparación al Índice de Infancia de la Comunidad de Madrid, se observa que en el municipio de Villalbilla es 5,5 puntos porcentuales mayor que el de la Comunidad: 20,46% en Villalbilla, frente al 14,96% en la Comunidad de Madrid.

El **Índice de Juventud** analiza el porcentaje de población entre 15 y 29 años. Este índice es del 14,77% en el municipio. Por Secciones se observa que el mayor índice se da en la Sección 3 (22,09%) y en la Sección 2 (19,58%). El índice de juventud es menor en la Sección 1 (16,88%) y en la Sección 4 (14,60%). El índice más bajo se da en las Secciones 5 y 6, con un 11,81% y 10,02%, respectivamente. Junto con el Índice de infancia, se confirman los datos de estructura y volumen de la población y se da cuenta de las necesidades de conciliación según las secciones.

GRÁFICO Nº 10  
 ÍNDICE DE JUVENTUD:  $(P_{15-29} / P_T) \times 100$

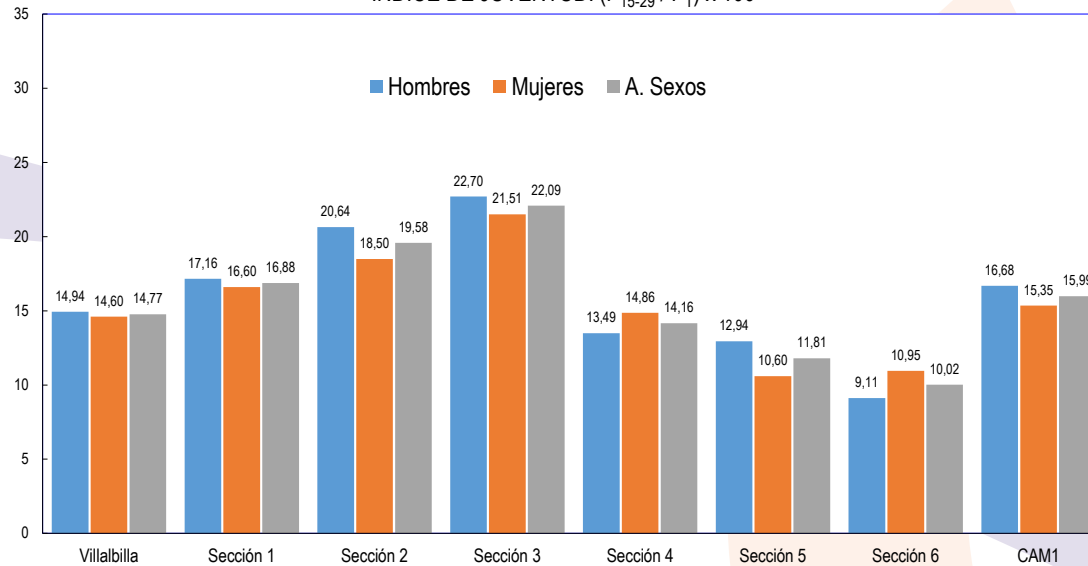


Gráfico 3.- Índice de juventud: municipio de Villalbilla.

Por comparación al de la Comunidad de Madrid, el Índice de Juventud en el municipio es algo menor pero muy similar: 15,99% en la Comunidad frente al 14,77%.

El **índice de envejecimiento** mide el porcentaje de población de 65 años o más. En Villalbilla, este índice es de 9,86%, bastante por debajo del índice de la Comunidad de Madrid (17,83%). Por Secciones se observa que, principalmente, es la Sección 4 la más envejecida (27,09%) seguida de la Sección 3 (16,65%) y la Sección 1 (13,99%). Mientras las Sección 6 constata esa nueva zona residencial de familias jóvenes siendo su índice de vejez solo del 2,62%. En el caso de la Sección 5 el índice es también menor que el del conjunto del municipio (7,45%.) y algo superior en la Sección 2 (11,92%).

GRÁFICO Nº 12  
 ÍNDICE DE VEJEZ:  $(P_{65+} / P_T) \times 100$

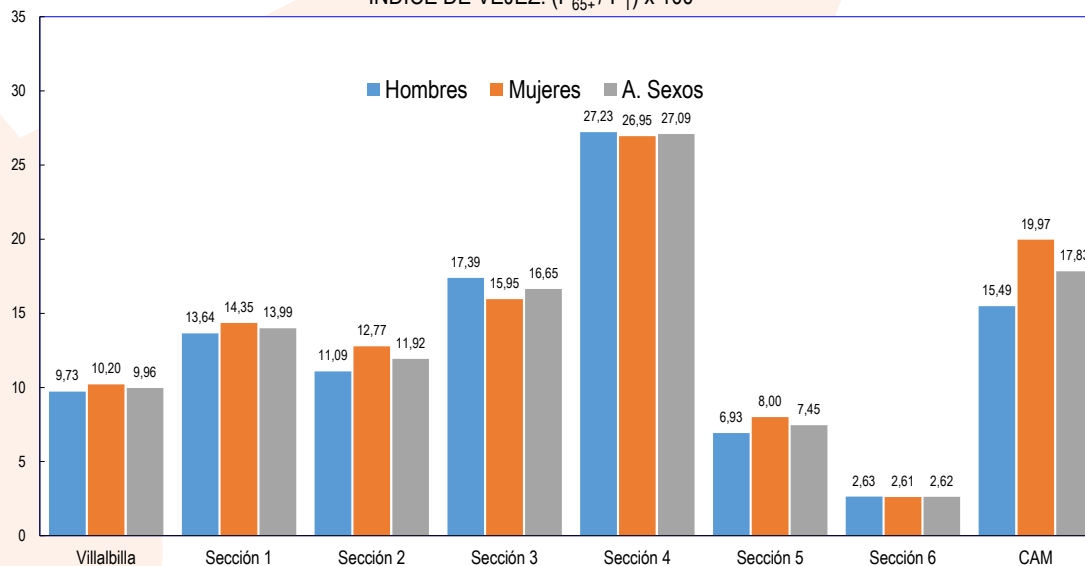
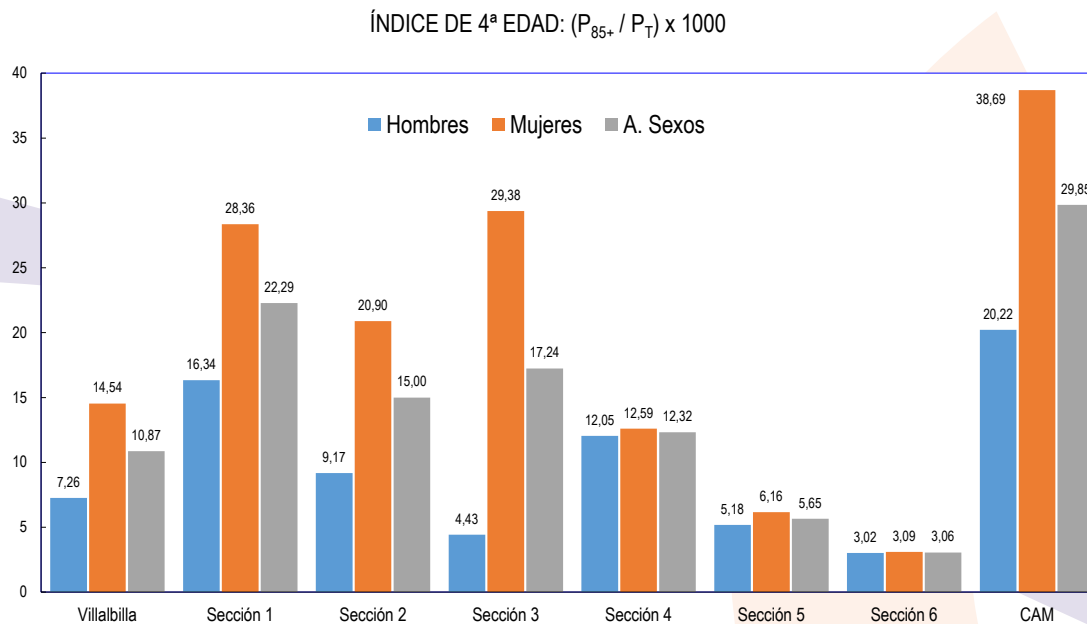


Gráfico 4.- Índice de envejecimiento: municipio de Villalbilla.

La diferencia de este índice por razón de sexo no es muy significativa en el municipio, mientras que en la Comunidad de Madrid sí es mayor en el caso de las mujeres (19,97%) que en el de los hombres (15,49%).

El **índice de 4ª edad** detalla la información que reporta el Índice de vejez. Mide el porcentaje de población de 85 años o más. En Villalbilla, este índice es de 10,87%, muy inferior al de la Comunidad de Madrid que se sitúa en 29,85% (18,88 puntos porcentuales menos en Villalbilla). Por secciones, es la Sección 1 la que más índice de 4ª edad presenta (22,29%), seguida de la Sección 3 (17,24%), la Sección 2 (15,00%) y la Sección 4 (12,32%). Puede señalarse que este índice es bastante bajo en el municipio excepto en el caso de la Sección 1. Se recuerda que la Sección 1 es la zona del pueblo: personas oriundas que nacen y mueren en el municipio. No ocurre así en el resto de las secciones donde mucha de la población adulta no es originaria del municipio: asentamientos migratorios de familias que vienen de otros municipios.



**Gráfico 5.- Índice de 4ª edad: municipio de Villalbilla.**

Por sexo, se observa la mayor longevidad de las mujeres que de los hombres. Esta tendencia se mantiene en todas las secciones excepto en la 4, donde los índices son similares. En el caso de la Sección 5 y 6 hay que recordar que el índice es muy bajo (sobre todo en la Sección 6). Esta tendencia es la misma que en la Comunidad de Madrid y responde, en cierta medida, a los hábitos y cuidados para la salud que, desde la perspectiva de género, están más adquiridos en las mujeres que en los hombres.

El **índice de dependencia** es un índice muy útil para determinar el porcentaje de población dependiente según edad. Mide la proporción de población dependiente de 0 a 14 años y de 65 años o más relativa al conjunto de población “no dependiente” (de 15 a 64 años). Este índice es del 43,73% en el municipio, similar, aunque algo más bajo, al de la Comunidad de Madrid (48,87%). El mayor índice de dependencia se localiza en la Sección 4 (60,16%) y responde al volumen



proporcional de la población de 65 años o más (dependencia de mayores). En el resto de las secciones se sitúa entre los 40 y los 47 puntos porcentuales. En el caso de la Sección 5 y 6 está relacionado con la dependencia infantil y juvenil (0 a 15 años). En la Sección 1 con la dependencia de mayores, y en el resto de las secciones con ambas dependencias (mayores y menores).

ÍNDICE DE DEPENDENCIA GENERAL:  $[(P_{0-14} + P_{65+}) / (P_{15-64})] \times 100$

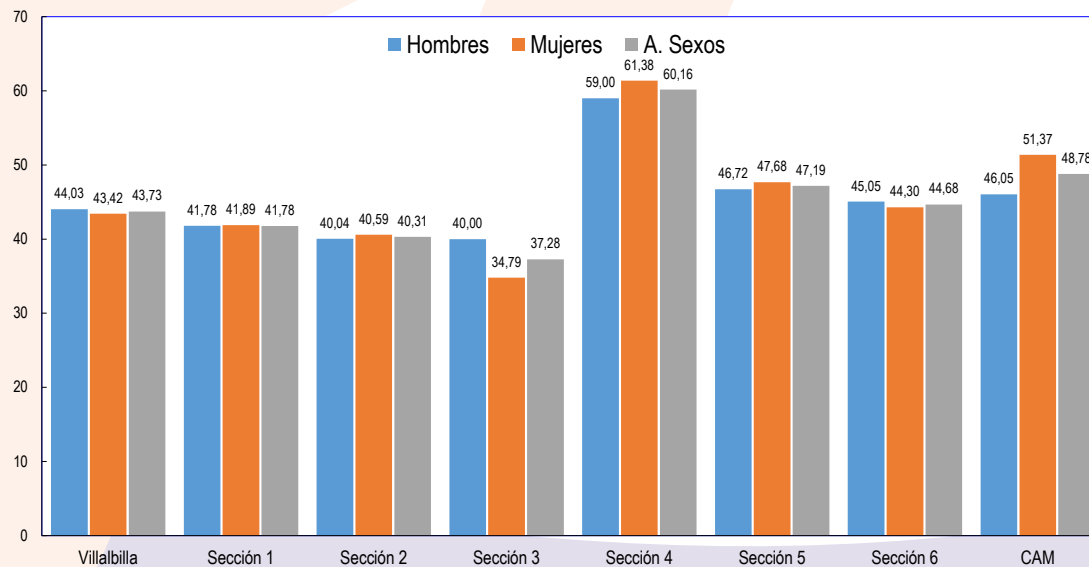
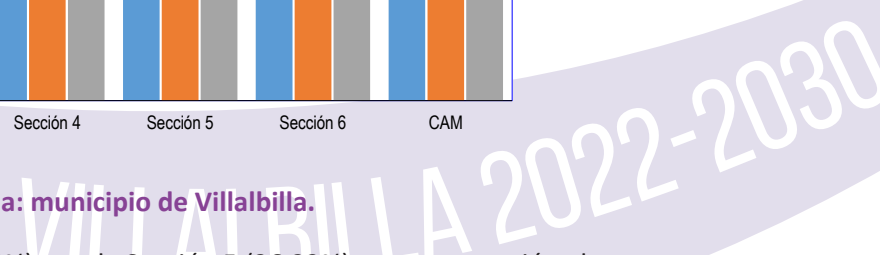
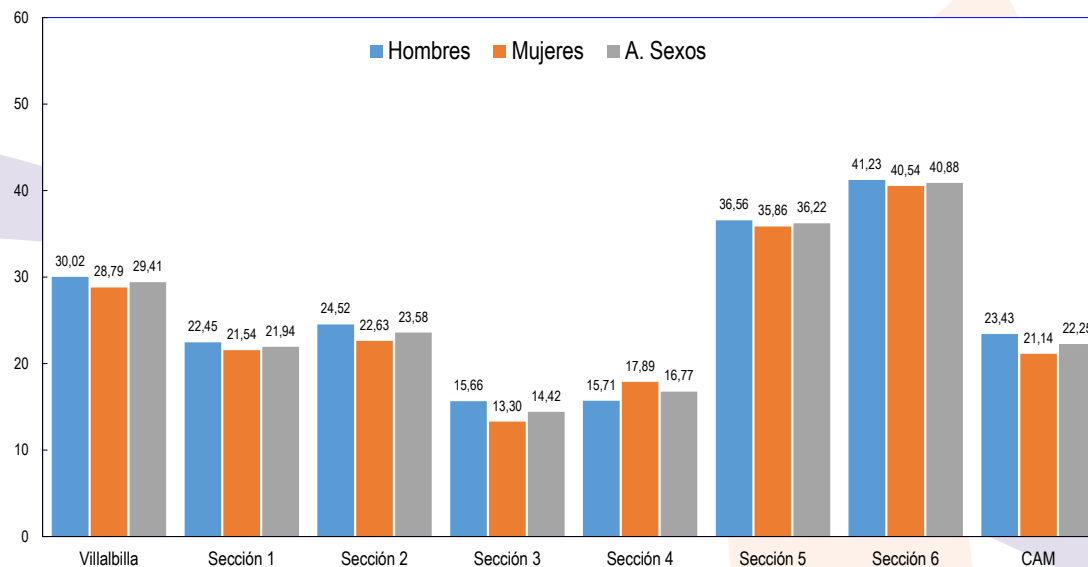


Gráfico 6.- Índice de dependencia: municipio de Villalvilla.

El **índice de dependencia infantil** es mayor en la Sección 6 (40,88%) y en la Sección 5 (36,22%) por comparación al resto de secciones y al conjunto del municipio (29,41%). En el otro extremo, es menor en la Sección 4 (16,77%) y la Sección 3 (14,42%).



ÍNDICE DE DEPENDENCIA INFANTIL:  $(P_{0-14} / P_{15-64}) \times 100$



**Gráfico 7.- Índice de dependencia infantil: municipio de Villalbilla.**

El **índice de dependencia infantil y juvenil** es alto en las Secciones 5 y 6. Resulta importante, destacar que este índice es mucho mayor en el municipio que en la Comunidad de Madrid: 41,34% frente al 24,24%.

ÍNDICE DE DEPENDENCIA INFANTIL-JUVENIL CLÁSICO:  $(P_{0-19} / P_{20-64}) \times 100$

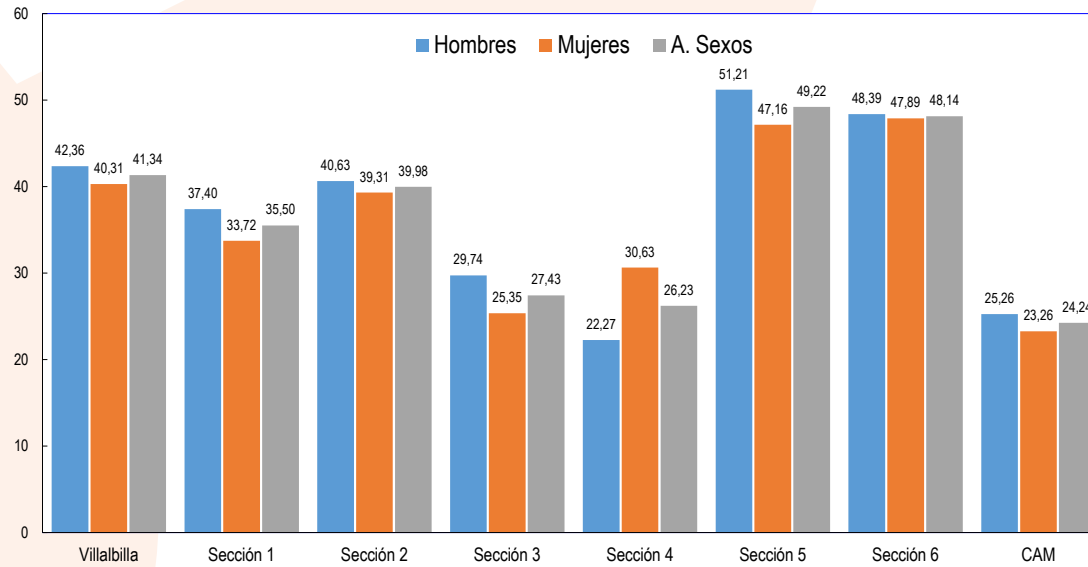


Gráfico 8.- Índice de dependencia infantil-juvenil: municipio de Villalbilla.

El **Índice de dependencia de mayores** no es muy alto (14,31%) por comparación al de la Comunidad de Madrid (26,52%). Es mayor en la Sección 4 (22,86%) por ser la sección más envejecida, seguida de la Sección 3 (22,86%), la sección 1 (19,84%) y, en menor medida en la Sección 2 (16,73%) y en la Sección 5 (10,96%). En la Sección 6 es muy poco representativo (3,79%).

ÍNDICE DE DEPENDENCIA MAYORES :  $(P_{65+} / P_{15-64}) \times 100$

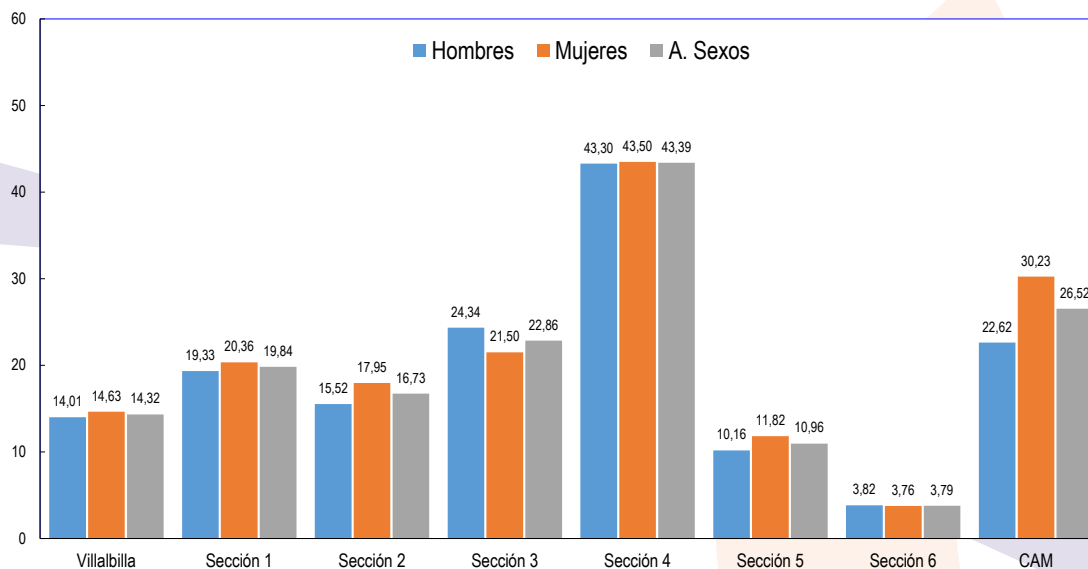


Gráfico 9.- Índice de dependencia mayores: municipio de Villalbilla.

Se ha estimado la **población potencial demandante de recursos para la conciliación**. Según datos del Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup>, la edad media de la primera maternidad se situaba en 2019 en 31,10 años para el conjunto del territorio nacional. A partir de este dato, se ha estimado seleccionar la población a partir del grupo edad de *24 a 29 años* por ser el grupo de edad anterior a la edad media de la primera maternidad. Por otro lado, dado que la edad de jubilación se está retrasando se ha considerado conveniente tener en cuenta a la población de *65 años a 69 años*. De este modo, se ha

<sup>1</sup> Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre. INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>

considerado que el análisis de población que puede tener necesidades de conciliación corresponsable en el municipio es la población entre 24 y 69 años. El análisis de estructura demográfica mostraba la proporción entre mujeres y hombres que indicaban asentamientos familiares con menores a cargo. Asimismo, aunque no es un municipio especialmente envejecido, sí se observa un representativo grupo de población en edades avanzadas y subsiguientes necesidades de atención (atención a la dependencia).

El total de población entre los 24 y los 69 años en el municipio de Villalbilla es de 9.632, lo que representa el 63.05%. El 49,74% de esta población son mujeres y el 50,26% son hombres. Esta población se concentra principalmente entre los 35 a los 49 años, principalmente en el grupo de edad de *45 a 49 años*. Se presenta un análisis de la población **potencial demandante de recursos para la conciliación** (25 a 69 años) por secciones:

- **Sección 1:** 63,06% se concentra entre los 40 y los 54 años.
- **Sección 2:** 60,81%, se concentra en el grupo de edad de *45 a 49 años* (algo más del 17%) y en del grupo de edad de *50 a 54 años* (cerca del 16%).
- **Sección 3:** 65,03% se concentra entre los 50 y los 64 años, principalmente en el grupo de edad de *60 a 64 años* y del grupo de edad, de *55 a 59 años*.
- **Sección 4:** 60,71% se concentra entre los 40 y los 64 años, el porcentaje más alto es en el grupo de edad de *60 a 64 años*.
- **Sección 5:** 61,89% de la población, se concentra en el grupo de edad de *40 a 44 años* (aproximadamente del 23%) y el grupo de edad de *45 a 49 años* (18,22%).
- **Sección 6:** 64,69% se concentra en los grupos de edad de *35 a 39 años* (25,32%) y de *40 a 44 años* (23,57%). Existe más representación de los grupos de edad más joven por comparación al resto de las secciones y de los datos del conjunto de la población de entre 24 y 69 años.

## 2. ANÁLISIS MUNICIPAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Ayuntamiento de Villalbilla cuenta con un Área de Igualdad de la Concejalía de Gestión de Asuntos Sociales. Las principales actuaciones que se desarrollan desde área municipal son:

- Acciones de promoción de la igualdad mediante actividades culturales y de ocio.
- Actividades coeducativas en los Centros educativos.
- Actividades de sensibilización y prevención de la violencia de género en los Centros educativos, principalmente en secundaria.
- Fomento del empleo femenino.
- Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de género.

Otras áreas municipales se encuentran implicadas en estas actuaciones para la promoción de la igualdad, pero parece necesaria la paulatina aplicación de la transversalidad de género a las políticas municipales y un mayor compromiso en el desarrollo de actuaciones por parte de todas las áreas.

El municipio de Villalbilla cuenta con dos Escuelas Infantiles/ Casas de niñ@s de 0 a 3 años públicas; una en la zona este situada en el pueblo (Sección 1) y otra en Peñas Albas (Sección 3) y tres Escuelas Infantiles privadas: una en Los Hueros, otra en Peñas Albas y otra dentro de un Colegio concertado. Existen tres Colegios públicos de Educación infantil y primaria situados en El Pueblo, Los Hueros y Peñas Albas, y un Colegio concertado situado en el Mirador. Todos ellos cuentan con servicios de acogida, ampliación de horarios y servicio de comedor. También tienen actividades extraescolares. Asimismo, cuenta con dos centros de Secundaria: uno público, situado en Los Hueros y que da cobertura a todo el municipio y a otros municipios colindantes, y otro concertado.

Actualmente, y como ya se apreciaba en el volumen y estructura de población, ha habido un fuerte incremento de la infancia en la Sección 6 (El Viso) que requiere la edificación de un nuevo colegio. La previsión es hacer un colegio concertado en esa zona para el curso escolar 2022-23. Mientras la nueva población infantil a escolarizar tendrá es trasladada al Colegio Público Gregorio Canella situado en la Sección 1. Esto supone desplazamiento de unos dos kilómetros con las subsiguientes dificultades para la conciliación. Está previsto un servicio de ruta escolar pero que, en cualquier caso, dificultará la armonización de los tiempos escolares con los tiempos laborales y familiares.

Dada la dispersión del municipio y la falta de zonas peatonales entre las secciones hace que sea típico en el municipio el traslado en vehículos particulares de los escolares. Esta tendencia se da también en las actividades deportivas y de ocio. Esta dispersión del municipio no facilita la accesibilidad y la movilidad. Es requisito casi imprescindible contar con vehículo particular, lo que dificulta dar la autonomía a la infancia e, incluso, a la juventud para desplazarse por el mismo.

Durante los periodos no lectivos, el Ayuntamiento desarrolla Programas de campamento urbano para facilitar la conciliación. Desde la Concejalía de Educación y de la de Deportes se ofertan el Campamento Vacaciones en Inglés y Campamento de Deportes, respectivamente. El primero se realiza en los Colegios y tiene una mayor afluencia de menores entre 3 y 10 años; el segundo en instalaciones deportivas municipales y suelen inscribirse a partir de los 10 años. Fuera de los recursos municipales, el Colegio concertado también ofrece programas de este tipo.

El municipio de Villalbilla cuenta con tres Centros de Salud. Uno ubicado en la Sección 2 (Los Hueros), otro en la Sección 4 (Zulema) y el tercero en la Sección 1 (El pueblo). De tal modo, hay Secciones que no tienen próximo un Centro de Salud. De nuevo, se denota la importancia de tener vehículo y carnet para vivir en el municipio.

Hay tres residencias de la tercera edad; una en el pueblo (Sección 1), otra en Los Hueros (Sección 2) y otra en Peñas Albas (Sección 3). Además, existen tres Centros municipales para mayores en las urbanizaciones El Robledal (Sección 5), Los Hueros (Sección 2) y el pueblo (Sección 1).

Hay variedad de actividades de ocio, deportivas y culturales, pero, de nuevo, se observan las dificultades de la dispersión geográfica del municipio. Dado que no existe posibilidad para replicar todas las actividades en las diferentes secciones del municipio, el acceso a las actividades está condicionado al uso del transporte privado. Las actividades deportivas obligan a las personas progenitoras a desplazarse por el municipio, lo que explica las redes informales para la conciliación. Sin embargo, estas redes de apoyo vecinal no se conforman hasta la escolarización de los hijos e hijas y pueden ser escasas cuando los y las menores están entre las edades comprendidas entre 0 a 3 años que es, sin embargo, una etapa en la cual las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral son especialmente incisivas. A esto se añade que muchas de las personas que residen en el municipio vienen de otros lugares de la Comunidad de Madrid con lo cual tampoco cuentan con redes familiares de apoyo.

Desde la perspectiva de género, se observan riesgos de género derivados de déficits de corresponsabilidad, la idiosincrasia del municipio para conciliar. Explicarían parte de los datos de empleo local y relativos a las brechas de género en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Así al analizar los datos de empleo, se observa que la población potencialmente activa del municipio de Villalbilla es aproximadamente de 10.629, de las cuales 5.353 son mujeres y 5.276 son hombres.

Según estos datos, en el municipio de Villalbilla el 64% es población potencialmente activa, similar en el caso de las mujeres y de los hombres (64,00% y 63,41%, respectivamente). Sin embargo, hay que tener en cuenta que existe en el municipio un modelo familiar representativo de población estudiante que, aun siendo población potencialmente activa, es población no inscrita en la oficina de empleo y, por tanto a efectos de análisis, población inactiva.

En el mes de diciembre de 2020 el número de personas desempleadas en Villalbilla e inscritas en la Oficina de Empleo ascendió a 759 personas. En cuanto a la comparación con el mismo periodo del año anterior, se produjo un aumento de la población desempleada de un 22,27%: 159 personas más que en diciembre de 2019. Este incremento parece estar relacionado con la situación de emergencia sanitaria. La tasa de paro registrado al finalizar el año 2020 era del 7,25% sobre el total de la población activa. Si se considera que en el año 2019 la tasa de desempleo ascendió a 6,02%, encontramos un ascenso en la misma de 1,23 puntos. En cualquier caso, esta tasa es menor que la de la Comunidad de Madrid que se sitúa en 13,53: 6,28 puntos por encima de la de Villalbilla.

El incremento del desempleo ha venido motivado por la declaración del estado de alarma del 14 de marzo de 2020, y se observa un incremento progresivo a lo largo del año hasta la tasa registrada. Así, en el mes de febrero de 2020 el número de personas desempleadas en Villalbilla era de 607 desempleado/as frente a las 759 que se registran al finalizar el año 2020. Por tanto, desde el mes de febrero hasta diciembre de 2020 las personas desempleadas han aumentado en 152, lo que representa un 25,04% más que en febrero de 2020.

La situación de desempleo por razón de sexo muestra que el 63,50% son mujeres mientras que solo el 36,50% son hombres. Por tanto, de cada 10 demandantes de empleo inscritos en la oficina de empleo 6 son mujeres y 3 hombres. Ante estos datos, es evidente la necesidad de realizar políticas para el fomento del empleo femenino. En la población de menos de 25 años, por cada 4 mujeres demandantes de empleo (42,86%) hay 6 hombres demandantes de empleo (57,14%). Podría interpretarse que en el municipio las mujeres menores de 25 años buscan en menor medida empleo para continuar estudiando (población inactiva). Entre los 25 y los 44 años los datos se invierten y la distancia entre las mujeres y hombres demandantes de empleo se incrementa. De cada 10 personas sin empleo 7 son mujeres y 3 hombres. Parece reflejar una importante brecha de género. En la población de 45 años o más la distancia es menor, pero sigue siendo mayor el caso de mujeres (63,47%) que de hombres (56,53%) demandantes de empleo.

Puede estimarse que estos datos ponen de manifiesto dificultades de permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Esta brecha de género se suscita en las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral: jornadas parciales, vacíos en el mercado laboral, reducciones de jornada, excedencias, etc., al tiempo que se incrementan las situaciones de vulnerabilidad en el caso de las unidades monomarentales. Desde servicios sociales, se observan los casos de mujeres separadas o



divorciadas, con la custodia de sus menores y, a menudo, sin medio de transporte o sin poder costearlo; todo ello las hace muy vulnerables. Son mujeres en situaciones de precariedad económica, con grandes dificultades para acceder al empleo y con muchas barreras para poder conciliar la vida familiar y laboral. Además, el coste de la vivienda y el tipo de vivienda incrementa la precariedad económica. Por otro lado, en las situaciones de dificultad para la conciliación familiar se observan repercusiones en la infancia y la juventud. Desde los servicios sociales resaltan situaciones de conflicto en la juventud con riesgos de consumo, salud mental, riesgos escolares, etc., en los que las ausencias de la madre y el padre por motivos laborales pueden potenciar estas conductas de riesgo. Aunque en el caso de Villalbilla la incidencia no es muy alta, es un factor a tener en cuenta a la hora de promover la conciliación corresponsable.

En este sentido, la dispersión geográfica dificulta los espacios de ocio juvenil. El Plan Joven realiza actividades desde la perspectiva de género, pero al estar en la Sección 1, gran parte de la población juvenil no hace uso de este recurso. No existen muchos espacios de ocio juvenil en el municipio y los parques y pistas deportivas municipales suelen ser los más utilizados. Se observa un déficit de espacios inclusivos para el ocio juvenil.

En el análisis de la incidencia de la violencia de género, se observa el riesgo de aislamiento de las víctimas. La idiosincrasia del municipio facilita al maltratador el aislamiento y el control de la mujer. Hay un tipo de mujer en el municipio, víctima de maltrato por pareja o expareja afectiva, que no tienen carnet ni vehículo propio o que, aun teniéndolo, tiene dificultades para hacer frente al gasto de combustible (siendo estos elementos indispensables para vivir en un municipio como el de Villalbilla). El aislamiento y las dificultades económicas dificultan en estos casos la creación de redes sociales de apoyo personal, familiar y laboral y el acudir a los recursos. Cuando consiguen separarse del maltratador la situación de aislamiento que han vivido dificulta considerablemente la conciliación de la vida familiar y laboral, lo que incrementa su vulnerabilidad que frena o impide la recuperación de las víctimas.

Se observa un importante grado de amenazas por parte de las parejas o exparejas maltratadoras antes, durante y después de la ruptura de la relación (con o sin denuncia) que incrementan las situaciones de estrés emocional en las mujeres. Parece estar relacionado con el aislamiento al que han estado o están sometidas. La incidencia del maltratador en este sentido intenta minar el empoderamiento de las mujeres cuando intentan recuperarse del trauma y salir de la situación de maltrato. Por otro lado, el entorno público es pequeño y dificulta el anonimato de las mujeres lo que posibilita a la pareja o expareja un control indirecto y obstaculiza el proyecto de vida sin violencia de estas mujeres. Esto tiene repercusiones en el rendimiento laboral de las mujeres; para acceder y permanecer en el empleo. Además, la vivienda unifamiliar típica en el municipio incrementa los gastos generales y de mantenimiento: luz, agua, calefacción, IBI, etc. Por otro lado, al quedarse con la custodia de los menores en muchos casos les es difícil encontrar los medios para acceder, permanecer y promocionar en el mercado laboral por las dificultades para la conciliación.

### 3. CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO

- ✓ Villalbilla es un municipio en expansión con incremento anual de la población. Los flujos de asentamientos son continuos tanto en vivienda nueva como en vivienda de segunda mano. Se ha convertido en un municipio atractivo para la vida familiar por su calidad de vida y por la proximidad a otros núcleos urbanos, lo que justifica en gran medida estos asentamientos.
- ✓ La vivienda unifamiliar es la más representativa del municipio lo que implica un alto coste especialmente para personas solas y con menores o mayores a cargo. En este sentido, las unidades monomarentales o monoparentales afrontan más dificultades. Unido a la dispersión geográfica del municipio, se dan ciertas situaciones de vulnerabilidad que deben ser abordadas de una manera integral y desde la perspectiva de género.
- ✓ Es un municipio donde prima el modelo residencial con bajo empleo local y tejido empresarial. Esto hace que gran parte de la población activa tenga su empleo fuera del municipio. Las dificultades del mercado laboral asociadas a las barreras de conciliación y la influencia de los mandatos de género están indicando la presencia de brechas de género.
- ✓ Se observa que existe un cierto tipo de mujeres en el municipio que abandonan el mercado laboral o limitan su desarrollo profesional. La necesidad de vehículo propio para desplazarse a lugar de empleo, la incompatibilidad de horarios, la doble carga de trabajo, etc. muestran una desigualdad sobre todo en la permanencia y la promoción en el empleo.
- ✓ Se perciben barreras intrínsecas asociadas a los estereotipos y condicionamientos de género, en la construcción de la vida familiar. Se denota la falta de corresponsabilidad en algunas pautas familiares que, unido a las dificultades de empleo local y la baja cultura emprendedora y empresarial por razón de género, explicaría el riesgo de perpetuar las brechas de género en el empleo.
- ✓ Aminorar estas brechas debe ser un objetivo prioritario, ya que la desigualdad en el desarrollo laboral y profesional genera índices de dependencia económica que suponen altas dificultades en situaciones de separación y, en especial, para las víctimas de violencia de género. En este contexto la conciliación corresponsable se debe convertir en un eje central para lograr la igualdad efectiva en el municipio
- ✓ Al tratar las situaciones de vulnerabilidad, se hace necesario abordar específicamente la violencia de género y, en concreto, el maltrato por pareja afectiva. La detección precoz de estas situaciones es fundamental para evitar incrementar el riesgo de vulnerabilidad de las víctimas. Las dificultades asociadas a la monomarentalidad, añadidas a la situación de violencia puede hacer que se incremente el riesgo de mujeres y menores.

- ✓ Paralelamente, es imprescindible la sensibilización y la prevención; así como elaborar instrumentos de prevención y detección precoz principalmente en la población joven. Asimismo, es necesario promover las actitudes de buen trato para ir erradicando el sexismo y el machismo que propicia y justifica la violencia machista, a fin de sembrar un compromiso social de rechazo a esta violencia.
- ✓ El alto volumen de población infantil y juvenil es una oportunidad para desarrollar campañas coeducativas en los propios Centros educativos. De este modo, se podría garantizar una estrategia coeducativa centrada en desmontar los estereotipos, roles y mandatos de género que suscitan desigualdad, discriminación y violencia de género.
- ✓ Es importante mencionar que dado que el municipio de Villalbilla es un municipio emergente con una gran proyección social y familiar se considera necesario la promoción de igualdad desde la participación social y la creación de espacios de ocio juvenil que promueva una socialización sin condicionamientos de género.

A raíz de los resultados cabe señalar que es necesario desarrollar actuaciones tales como:

- Aplicar la transversalidad de género en la gestión del municipio.
- Observar la realidad municipal desde la perspectiva de género.
- Promover la coordinación entre áreas desde la perspectiva de género para detectar las situaciones de vulnerabilidad y dar respuestas tempranas.
- Propiciar un desarrollo urbanístico inclusivo y conciliador que mida el impacto de género.
- Promover el empoderamiento de las mujeres y su participación social
- Favorecer la conciliación de la vida persona l, familiar y laboral.
- Promover la salud y el bienestar personal desde la perspectiva de género.
- Prevenir la violencia de género y garantizar una adecuada atención a las víctimas.
- Promover la coeducación
- Desarrollar programas de formación y empleo para mujeres.



### **III. ESTRATEGIA DE IGUALDAD**

El **Plan estratégico para la Igualdad de Género en el Municipio de Villalbilla 2022-2030** se estructura en siete Ejes Estratégicos que persiguen la consecución de objetivos para alcanzar la igualdad. Estos ejes se han dividido en 13 áreas de actuación y 43 medidas a desarrollar. Los siete Ejes planteados son:

**EJE 1.- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN MUNICIPAL**

**EJE 2.- EMPODERAMIENTO PERSONAL Y SOCIAL.**

**EJE 3.- SALUD Y BIENESTAR PERSONAL**

**EJE 4.- MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**EJE 5.- CORRESPONSABILIDAD SOCIAL, CONCILIACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO**

**EJE 6.- COEDUCACIÓN DE LA INFANCIA Y LA JUVENTUD**

**EJE 7.- EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO**

VILLALBILLA 2022-2030

## EJE ESTRATÉGICO 1.- TRANSVERSALIDAD EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

El Eje estratégico 1 tiene como fin la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local. Se trata de implementar medidas dirigidas a garantizar la gobernanza y la gestión de las áreas municipales con un enfoque integrado de género (mainstreaming) en el diagnóstico-evaluación previo a la decisión política, en el diseño concreto de actuaciones y en la evaluación de las actuaciones (impacto de género).

La transversalidad de género como estrategia de acción compartida tiene su origen en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en 1995 (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing) que concluye la importancia de aplicar la perspectiva de género en la acción política y social, como estrategia para lograr la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. La Agenda 2030 incorpora la transversalidad de género en las metas e indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Estrategia Europea 2020-2025 articula el principio de transversalidad de género como medida necesaria para avanzar hacia la igualdad efectiva.

Analizar los datos desde la perspectiva de género, medir el impacto de género de planes y programas, utilizar un lenguaje inclusivo, aplicar la transversalidad de género en los presupuestos, en el desarrollo urbano, etc. Son medidas para avanzar hacia la igualdad efectiva en el municipio.

**Objetivo general:** aplicar la transversalidad de género en el desarrollo de la gobernanza y la gestión municipal con el fin de asegurar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en las áreas del gobierno local.

Objetivo 2. Asegurar la capacitación paulatina de la plantilla para garantizar la transversalidad de género en la gobernanza y gestión municipal desde el desempeño de sus funciones.

Objetivo 3. Aplicar la transversalidad de género en el diseño de planes y programas, con especial atención al impacto de género.

Objetivo 4. Garantizar la recogida y análisis de información municipal desde la perspectiva de género y con datos desagregados por sexo.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### A1. Gestión pública con perspectiva de género

Medida 1. Implementación de la transversalidad de género en la gestión municipal: Concejalías, Áreas, Servicios y Programas.

Medida 2. Formación del personal municipal en la aplicación de la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.

Medida 3. Atención al impacto de género en las fases de desarrollo de Planes y Programas: diseño, implementación, ejecución y evaluación.

Medida 4. Creación de un Observatorio Local de Igualdad que recoja y analice la información desde la perspectiva de género.

## EJE ESTRATÉGICO 2.- EMPODERAMIENTO PERSONAL Y SOCIAL

El Eje estratégico 2 centra el esfuerzo en promover el empoderamiento personal y social. Trata de favorecer la deconstrucción de creencias interiorizadas devenidas del sistema sexo-género, tanto a nivel social como personal, y que impiden o limitan el empoderamiento por razón de género.

Culturalmente, se arrastra un universo de creencias que dificulta a las mujeres su presencia en la esfera pública y en los espacios y puestos de decisiones. A nivel social, la falta de empoderamiento derivada de los condicionamientos de género, implican la pérdida de talento social y de liderazgos que pueden impulsar el desarrollo social. Visibilizar el talento desde la perspectiva de género y referentes de liderazgo femenino trata de empoderar y abrir efectivamente el abanico de oportunidades, para favorecer el desarrollo de la individualidad sin condicionamientos de género e impulsar el desarrollo social. La Estrategia europea para la igualdad de género 2020-25 marca el empoderamiento entre sus líneas de acción de manera concreta.

Desde el ámbito local es importante propiciar instrumentos y espacios de empoderamiento personal para lograr ese papel activo de las mujeres en sus vidas personales y en la esfera social. Se trata de deconstruir la orientación inconsciente de las oportunidades por razón de género; la inercia cultural que dificulta la presencia y permanencia de las mujeres en la esfera pública y promueve el anonimato devenido de la esfera privada. En este sentido, el trabajo conjunto de la administración local y el tejido asociativo comprometido con la igualdad es una de las estrategias clave para favorecer el empoderamiento de las mujeres, promocionar liderazgos inclusivos y diversos y, en definitiva, eliminar estereotipos que condicionan y limitan la elección de oportunidades por razón de género.



**Objetivo general:** favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres propiciando el liderazgo, la visibilización del talento femenino y, con especial atención, a favorecer la participación efectiva de las mujeres del municipio en la era digital.

Objetivo 1. Promover el empoderamiento femenino, atendiendo a la diversidad de idiosincrasias de las mujeres del municipio de Villalbilla.

Objetivo 2. Visibilizar indistintamente el talento y el liderazgo de mujeres y hombres desvinculados de condicionamientos sexistas y de género, con el fin de promover la libre elección de oportunidades; en especial, de la infancia y la juventud.

Objetivo 3. Apoyar a las iniciativas sociales con propuestas a favor de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato.

Objetivo 4. Articular acciones para aminorar la brecha digital por razón de género.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### **A2. Impulso a la autonomía de las mujeres: promoción de liderazgos**

Medida 5. Creación de espacios para promocionar el empoderamiento.

Medida 6. Promoción de los logros de mujeres en diferentes ámbitos y visibilización de mujeres relevantes en la esfera pública.

Medida 7. Acciones formativas para reducir la brecha digital de género.

Medida 8. Campañas que visibilicen a las mujeres en la esfera profesional, académica, política, artística y cultural.

### **A3. Apoyo a las iniciativas sociales para la igualdad efectiva.**

Medida 9. Implicación activa del tejido asociativo en las actuaciones para la promoción del empoderamiento, con especial atención a las Asociaciones de mujeres.

Medida 10. Articulación de encuentros con otros municipios para el desarrollo de sinergias y propuestas de acción compartidas.

## EJE ESTRATÉGICO 3.- SALUD Y BIENESTAR PERSONAL

El Eje 3 centra sus objetivos en promover la calidad de vida y del bienestar personal estrechamente relacionado con la percepción del estado de salud individual. La Organización Mundial de la Salud (2005) define la salud como “la percepción que una persona tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas y sus inquietudes”. Se observa que la calidad de vida está íntimamente ligada al desarrollo sociocultural y socioambiental de referencia. La percepción del bienestar incluye la percepción subjetiva e individual relativa al estado de salud, tanto físico como psicológico y social.

Los condicionamientos de género sostenidos en creencias socioculturales repercuten en la salud física como puedan ser los hábitos insalubres o el agotamiento derivado del exceso de carga de trabajo por falta de corresponsabilidad. Asimismo, se traduce en malestar psicológico y emocional que podrían denominarse malestares de género: el maltrato por pareja afectiva, las dificultades para conciliar, las agresiones sexuales, etc. tienen un alto impacto estresante y/o traumático en la salud. La discriminación por razón de género tiene un impacto en la salud de las mujeres que debe ser atendido con medidas específicas.

En este sentido, es de especial interés actuar para mejorar la calidad de vida de las personas cuidadoras. Cultural y socialmente, las tareas de cuidado recaen en mayor grado en las mujeres y, por este motivo, es importante atender las repercusiones en la salud que tiene el cuidado de “los otros” y que merman la calidad de vida. Por otro lado, desde la transversalidad de género existe un mayor riesgo en las mujeres, por el hecho de serlo, de afrontar situaciones de vulnerabilidad suscitadas por la intersección de otros factores de discriminación. Es importante entender y atender la salud y las situaciones de vulnerabilidad desde la perspectiva de género.

**Objetivo general:** favorecer la calidad de vida mediante la promoción de la salud y el bienestar personal desde la perspectiva de género.

Objetivo 1. Visibilizar factores que afectan a la salud desde la perspectiva de género.

Objetivo 2. Promocionar la importancia del autocuidado para aminorar la incidencia de malestares por razón de género.

Objetivo 3. Desarrollar recursos que promuevan hábitos de vida saludables desde la perspectiva de género.

Objetivo 4. Brindar apoyos para atender situaciones de vulnerabilidad por razón de género derivadas de la intersección de factores de discriminación.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### A4. Promoción de la salud con perspectiva de género

Medida 11. Desarrollo de actividades y recursos específicos para promocionar hábitos de vida saludable desde la perspectiva de género en los diferentes momentos vitales (infancia, adolescencia, edad adulta, personas mayores).

Medida 12. Dar visibilidad a los recursos de atención a la salud sexual y reproductiva.

Medida 13. Promoción del ocio deportivo sin condicionamientos de género para favorecer la salud de mujeres y hombres del municipio.

Medida 14. Coordinación y comunicación con los recursos sanitarios para la promoción de la salud desde la perspectiva de género.

### A5. Atención a la vulnerabilidad por razón de género

Medida 15. Coordinación con los Centros de Salud para el asesoramiento a mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

Medida 16. Desarrollo de actividades para evitar problemas en la salud derivados de la doble carga de trabajo.

Medida 17. Impulso a acciones para aminorar el riesgo de mujeres en situación de vulnerabilidad en colaboración con entidades especializadas.

## EJE ESTRATÉGICO 4.- MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La igualdad efectiva debe asegurar que nuestras sociedades estén libres de violencia de género. La violencia de género se genera a partir de la socialización diferencial de mujeres y hombres que lleva a asumir inconscientemente actitudes sexistas y machistas. Esa socialización favorece la reproducción de discriminaciones directas e indirectas y perpetúa la desigualdad social de oportunidades. Hay que entender la violencia de género como la máxima expresión de esta desigualdad y discriminación.

La violencia de género se basa en una relación de dominación-subordinación por el hecho de ser hombre o mujer. No anula otras relaciones de violencia, sino que especifica un tipo de violencia que tiene su origen en la discriminación y la desigualdad por razón de sexo. Cuando se habla de violencia de género se reflejan las situaciones de maltrato por pareja o expareja afectiva, las agresiones sexuales, el abuso en entornos cercanos, la mutilación genital femenina, los matrimonios en edades tempranas, los abortos selectivos, etc. Todas estas manifestaciones encuentran su origen en la relación de desigualdad entre mujeres y hombres.

La violencia de género afecta a la sociedad puesto que genera una cadena de consecuencias insalubres e injustas que deprimen la calidad de vida de las mujeres y menores víctimas, al tiempo que tienen un alto coste social.

Este Eje se centra en la atención y protección de las víctimas, pero también pone sus esfuerzos en la sensibilización y prevención, con el objetivo de deconstruir esta violencia a través de la promoción de la igualdad de oportunidades y del buen trato.

**Objetivo general:** avanzar hacia la tolerancia cero frente a la violencia de género en el municipio y reforzar el sistema de detección precoz, atención e intervención.

Objetivo 1. Visibilizar, sensibilizar y prevenir las expresiones y manifestaciones de violencia de género.

Objetivo 2. Mejorar los mecanismos para la detección precoz de situaciones de violencia de género.

Objetivo 3. Reforzar el sistema de apoyo y atención a las víctimas de violencia de género.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### A6. Estrategia de sensibilización y prevención frente a la violencia de género

Medida 18. Campañas de conciencia social cuyo eje central sea hacer comprensible qué es la violencia de género, sus manifestaciones y la importancia de la implicación social para su erradicación.

Medida 19. Desarrollo de actividades dirigidas principalmente a hombres sobre masculinidad, micromachismos y violencia de género.

Medida 20. Acciones de formación y especialización en violencia de género para profesionales.

Medida 21. Análisis sobre la incidencia de la violencia de género en el municipio.

### A7. Atención integral a las víctimas de violencia de género

Medida 22. Elaboración paulatina de instrumentos para la detección precoz de situaciones de violencia de género; en especial, entre la juventud.

Medida 23. Refuerzo de los servicios de atención integral a las víctimas e incremento de las medidas de apoyo socioeconómico.

Medida 24. Actualización del Protocolo Municipal de atención a víctimas de violencia de género, con especial atención a la coordinación entre recursos y administraciones.

## EJE ESTRATÉGICO 5.- CORRESPONSABILIDAD SOCIAL, CONCILIACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO

La corresponsabilidad social es la propuesta de responsabilidades compartidas sin distinciones por razón de género. En sociedades como las nuestras la asociación inconsciente del ámbito privado a las mujeres y del ámbito público a los hombres impide el desarrollo individual en igualdad de condiciones, y suscita déficits en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta falta de corresponsabilidad afecta tanto a mujeres como a hombres, pero tiene consecuencias diferentes y desiguales. Es necesario promocionar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y del hogar para evitar la sobrecarga de trabajo de unas frente a otros. La falta de corresponsabilidad y de estrategias de conciliación explican en gran parte las brechas de género en el mercado laboral, sobre todo en lo referido a la permanencia y promoción en el empleo. En este sentido, las políticas públicas han de facilitar recursos y servicios de conciliación para una igualdad efectiva de oportunidades. Los servicios de horario ampliado en los centros educativos, las actividades municipales en periodos no lectivos, la atención a la dependencia, etc., son medidas de un gran valor social para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación.

La corresponsabilidad y la conciliación implican la reflexión y la innovación en la gestión del tiempo. Se trata de deconstruir la desigualdad suscitada en los usos diferenciales de los tiempos (personales, familiares y laborales). En este sentido, promocionar la responsabilidad compartida del espacio privado y/o familiar implica favorecer el reparto equitativo por razón de género y, por tanto, garantizar tiempos personales tanto para mujeres como para hombres. Asimismo, se ha de favorecer la corresponsabilidad social visibilizando y facilitando otros usos del tiempo en la esfera pública, más armonizados con las necesidades de las personas.

**Objetivo general:** sensibilizar y promover mecanismos para rebajar los malestares familiares derivados de la falta de cuidados compartidos, las necesidades de conciliación y de usos del tiempo corresponsables, y aminorar las desigualdades y discriminaciones por razón de género que generan.

- Objetivo 1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre usos del tiempo y dedicación corresponsables a las esferas productiva y reproductiva.
- Objetivo 2. Promocionar la corresponsabilidad social, económica y familiar en la esfera reproductiva.
- Objetivo 3. Aminorar la segregación académica, laboral y profesional, promoviendo la libre elección de oportunidades sin condicionamientos de género.
- Objetivo 4. Aumentar los recursos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### **A8. Promoción de un municipio corresponsable**

- Medida 25. Actuaciones de sensibilización sobre la importancia del trabajo reproductivo para promocionar la corresponsabilidad familiar: cuidados, personas cuidadoras y reparto de tareas.
- Medida 26. Acciones de sensibilización para favorecer los usos del tiempo de corresponsable.
- Medida 27. Actividades dirigidas a facilitar el ejercicio de la corresponsabilidad en las familias.

### **A9. Estrategia municipal para la conciliación y la calidad de vida**

- Medida 28. Detección de necesidades emergentes de conciliación para adecuar la red de recursos municipales.
- Medida 29. Impulso a iniciativas de apoyo intervecinal: creación de redes para la conciliación.
- Medida 30. Refuerzo y/o incremento de servicios de atención a personas dependientes y cuidadoras.
- Medida 31. Promoción de un desarrollo urbanístico que garantice la seguridad, la movilidad y espacios inclusivos desde la perspectiva de género.

## EJE ESTRATÉGICO 6.- COEDUCACIÓN DE LA INFANCIA Y LA JUVENTUD

La coeducación es la oportunidad para garantizar que las nuevas generaciones se desarrollen sin los condicionamientos por razón de género que limitan las oportunidades y condicionan el desarrollo individual, y que a nivel social se traduce en pérdidas de talentos, liderazgos inclusivos y en la reproducción de desigualdades por razón de sexo en todos los ámbitos.

Educar en igualdad implica un esfuerzo por parte de la comunidad socioeducativa para ofrecer a la infancia y la juventud valores de igualdad efectiva donde todas y todos tengan las mismas oportunidades para desarrollar su individualidad. No se trata de igualar sino de posibilitar un verdadero escenario de oportunidad a la hora de elegir y de favorecer el buen trato en las relaciones interpersonales

Este Eje trabajará por desmontar los estereotipos y las actitudes sexistas y machistas a través de la comunidad socioeducativa. El modelo coeducativo genera escenarios de oportunidad para desligar a las nuevas generaciones de roles y mandatos de género que limitan su empoderamiento personal, perjudican el desarrollo social por la falta de corresponsabilidad y generan déficits de buen trato en las relaciones interpersonales.

Es labor de la administración local brindar apoyos a la comunidad socioeducativa y favorecer el modelo coeducativo para avanzar hacia un modelo social corresponsable, no discriminatorio y donde la igualdad efectiva sea una realidad social.



**Objetivo general:** favorecer la coeducación y promover los principios de igualdad y no discriminación por razón de género entre la infancia y la juventud.

Objetivo 1. Favorecer un modelo coeducativo de igualdad de oportunidades y de buen trato que sensibilice y prevenga el sexismo, el machismo y la violencia de género.

Objetivo 2. Facilitar a la comunidad socioeducativa herramientas para educar en la igualdad de oportunidades y de buen trato.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### A10. Promoción de la igualdad y el buen trato

Medida 32. Desarrollo de acciones coeducativas para promover la igualdad y el buen trato.

Medida 33. Apoyo a la creación de espacios de igualdad en RRSS y a través de las TIC's para la juventud.

Medida 34. Apoyo a la comunidad educativa: actividades y materiales coeducativos.

Medida 35. Formación de agentes socioeducativos sobre el modelo coeducativo para la igualdad de oportunidades y el buen trato.

## EJE ESTRATÉGICO 7.- EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO

Indudablemente la discriminación por razón de género se traduce en desigualdad en el mercado laboral y en el desarrollo profesional. Las brechas de género en el empleo requieren de medidas específicas para poder garantizar la igualdad de oportunidades.

La segregación académica, la segregación sectorial y ocupacional, la segregación horizontal y vertical, etc. dan cuenta de las dificultades y las discriminaciones intrincadas en el sistema productivo. La desigualdad de oportunidades en el mercado laboral afecta en mayor grado a las mujeres y se deja notar tanto en el acceso como en la permanencia y en la promoción en el empleo. La herencia cultural que vincula a las mujeres con el ámbito reproductivo o privado y a los hombres con el ámbito público o productivo denota consecuencias discriminatorias a la hora de desarrollar la vida laboral y profesional.

Apoyar a las mujeres en el desarrollo profesional, tomar medidas para evitar el abandono laboral, favorecer el reciclaje formativo, etc. son hoy por hoy imprescindibles para avanzar hacia la igualdad en el empleo. Se requieren tanto medidas concretas para apoyar y fomentar el empleo femenino como Campañas de sensibilización para aminorar la segregación laboral y las brechas por razón de género.

Hay que entender que la igualdad en el empleo está muy ligada a las políticas en pro del empoderamiento, la corresponsabilidad y la conciliación. Por este motivo es importante abordar políticas para el fomento del empleo femenino desde la perspectiva de género y, específicamente, atender las situaciones de vulnerabilidad asociadas a otros factores de discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

**Objetivo general:** favorecer la autonomía económica, la empleabilidad y el desarrollo profesional de las mujeres, facilitando servicios y recursos para aminorar las barreras y obstáculos por razón de género.

Objetivo 1. Favorecer la empleabilidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

Objetivo 2. Impulsar el emprendimiento femenino como oportunidad para el desarrollo profesional y la actividad empresarial de las mujeres del municipio.

Objetivo 3. Apoyar la formación con perspectiva de género en el tejido empresarial.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### **A11. Impulso al empleo y al desarrollo profesional de las mujeres**

Medida 36. Actualización de los perfiles sociolaborales de las mujeres del municipio desde la perspectiva de género.

Medida 37. Asesoramiento especializado a mujeres para la inserción laboral y el desarrollo profesional, con especial atención a la interseccionalidad de factores de discriminación (mujeres en situación de vulnerabilidad).

Medida 38. Impulso a la formación especializada y digital de las mujeres para evitar abandonos profesionales.

Medida 39. Inclusión de criterios de acción positiva en los Programas de Empleo y Formación para aminorar la segregación formativa, laboral y profesional.

### **A12. Impulso al emprendimiento femenino**

Medida 40. Fomento del espíritu emprendedor y apoyo a iniciativas empresariales.

Medida 41. Impulso a la creación de redes de intercambio de experiencias para la actividad emprendedora y empresarial.

### **A13. Igualdad en la empresa**

Medida 42. Acciones de información dirigidas al empresariado local sobre los beneficios de la igualdad y la corresponsabilidad en la empresa.

Medida 43. Apoyo al tejido empresarial para implementar un Plan y/o estrategia de igualdad de oportunidades.

## IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento del Plan de Igualdad se hará con carácter continuo mediante sistema de indicadores y la implicación de las áreas municipales responsables en el desarrollo de cada Eje.

Para tal fin, está prevista la creación de una Mesa de Representación Política y de una Mesa Técnica de igualdad compuesta por personal municipal. Ambas Mesas estarán coordinadas por el Área de Igualdad de la Concejalía de Gestión de Asuntos Sociales. Durante la vigencia del Plan se elaborarán informes anuales de seguimiento por la Mesa Técnica y evaluaciones cuatrienales por la Mesa.

Se presenta una relación de las áreas responsables y de las implicadas en la ejecución de las medidas planteadas en cada eje.









AYUNTAMIENTO DE  
**Villalbilla**